

سياسة برنامج الأذية العالدي  
بشأن المساواة بين الجنسين  
(2020-2015)



مشاورة غير رسمية

3 مارس/أذار 2015

برنامج الأذية العالدي  
روما، إيطاليا



## تقديم

1- تسترشد سياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين للفترة 2015-2020 بأخر الأفكار والممارسات الجيدة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. فهي تطالب "بتحول الاتجاه ... بالنسبة [للبرنامج] من أجل الوفاء بالتزاماته العالمية والمؤسسية لمعالجة القضايا الجنسانية، وتنفيذ ولايته بالكامل وبطريقة منصفة."<sup>(1)</sup> ويعد كل فرد مسؤولاً عن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارهما شرطين مسبقين للتنمية الفعالة. وتحدد هذه السياسة أهداف البرنامج، وغاياته، واستراتيجيته التشغيلية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والتي ستساعد على إنهاء الفقر والجوع العالميين.

2- وتُستكمل هذه الوثيقة بما يلي:

- ◀ خطة لتعميم السياسة على الموظفين، والشركاء، والمستفيدين؛
- ◀ إطار لوضع استراتيجيات إقليمية للتنفيذ، مطووعة لتلائم السياقات المحلية وأنشطة البرنامج – مرحلة الأزمة و/أو ما بعد الأزمة و/أو التنمية – على أن يُقدم إلى المجلس التنفيذي؛
- ◀ مجموعة أدوات جنسانية توفر التوجيه التقني بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع برامج البرنامج.

3- وتستعين السياسة ببحوث عن الروابط بين الاعتبارات الجنسانية والأمن الغذائي والتغذوي، وبمشاورات مع موظفي البرنامج من جميع الفئات الفنية والمناطق الجغرافية. وقد أشرف على صياغة هذه السياسة أفرقة مرجعية خارجية وداخلية والمجلس التنفيذي. ويكفل هذا النهج التشاركي المنطلق من القاعدة أن تكون هذه السياسة تعبيراً عن الصوت الجماعي للبرنامج.<sup>(2)</sup>

(1) WFP. 2013. *Evaluation of WFP's 2009 gender policy: This Time Around?* Office of Evaluation (OEV)/2013/008, p. xv. Rome.

(2) انظر الملحق الثاني للاطلاع على قائمة بالأشخاص الذين استشيروا.

## المساواة بين الجنسين في عمل البرنامج

4- لكي يحافظ البرنامج على مركزه باعتباره وكالة إنسانية رائدة تحارب الجوع العالمي، يجب عليه أن يبتكر دائماً من أجل تحسين الخدمات التي يقدمها، ويجب أن يتمكن من قياس التغييرات التي يحدثها لدى الناس الذين يخدمهم. ويعتقد البرنامج أن رسالته لإنهاء الجوع لا يمكن أن تتحقق إلا إذا كانت لدى النساء والفتيات، والرجال

ويعتقد البرنامج أن رسالته لإنهاء الجوع لا يمكن أن تتحقق إلا إذا كانت لدى النساء والفتيات، والرجال والأولاد فرص متكافئة، وإمكانية الحصول على الموارد بالتساوي، ولهم رأي على قدم المساواة في القرارات التي تشكل مستقبلهم.

والأولاد فرص متكافئة، وإمكانية الحصول على الموارد بالتساوي، ولهم رأي على قدم المساواة في القرارات التي تشكل مستقبلهم.

5- وترى هذه السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين أن تحليل نوع الجنس والعمر يعد شرطاً مسبقاً لتقديم المساعدة من أجل تحقيق الأمن الغذائي والتغذوي، والتصدي للأسباب الكامنة وراء سوء التغذية وانعدام الأمن الغذائي القائمين على نوع الجنس. وغالباً ما ترتبط صعوبة الحصول على الأغذية المغذية، وممارسات الرعاية غير المناسبة، بشكل مباشر أو غير مباشر، بعدم المساواة بين الجنسين. وعلى سبيل المثال:

- ◀ بالنسبة للنساء والفتيات، يؤدي الافتقار إلى المغذيات الدقيقة مثل الحديد أثناء الحمل إلى انخفاض وزن أطفالهن عند الولادة؛
- ◀ وتؤدي أفضليات الأغذية ومحرماتها وأنماط استهلاكها إلى تأثيرات مختلفة على الحالة التغذوية لأفراد الأسرة حسب الجنس والعمر، مع إعطاء الأفضلية للأولاد في بعض السياقات وللفتيات في سياقات أخرى؛
- ◀ ويمكن أن يتعرض الرجال والأولاد الذين ينفصلون عن أسرهم إلى خطر نقص التغذية إذا كانوا لا يعرفون طريقة الطهي أو رعاية أنفسهم ومعاليهم.

6- وتعد المرأة على نطاق العالم مسؤولة إلى حد كبير عن الأمن الغذائي والتغذوي.<sup>(3)</sup> غير أنها ما زالت تواجه التمييز في الحصول على الأغذية أو التحكم فيها، وسبل كسب العيش المحسنة، والتعليم، والصحة. وتعرض النساء والفتيات أيضاً للعنف القائم على نوع الجنس بدرجة أكبر مما يتعرض له الرجال والأولاد. ولهذا يجب على البرنامج توسيع الحوار بشأن المساواة بين الجنسين وضمان إشراك الرجال. ويتطلب تحقيق المساواة بين الجنسين تحولاً عميقاً في المواقف وأنماط السلوك المؤسسية والفردية، للمساعدة على تحويل النظم الاجتماعية والسياسية والثقافية والاقتصادية التي تعد الأسباب الجذرية لسوء التغذية وانعدام الأمن الغذائي. وتحدد هذه السياسة بشأن المساواة بين الجنسين المساءلة والأدوار بالنسبة لجميع موظفي البرنامج من أجل تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين.

(3) استناداً إلى منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، إذا توفرت للمزارعات نفس فرص الحصول على الموارد والخدمات مثل المزارعين، فيمكنهن الإنتاج بنسبة أكبر من الرجال تتراوح من 20 إلى 30 في المائة، مما يزيد من الإنتاج الزراعي العام. منظمة الأغذية والزراعة، 2011. حالة الأغذية والزراعة 2010-2011. المرأة في قطاع الزراعة: سد الفجوة بين الجنسين لأغراض التنمية. روما. ويوجد مزيد من البراهين على العلاقة بين الجنسين والتغذية في المراجع التالية: Quisumbing, A.R., Meinzen-Dick, R., Raney, T.L., Croppenstedt, A., Behrman, J.A. & Peterman, A. 2014. *Gender in Agriculture: Closing the Knowledge Gap*. Rome, FAO and Springer; Van den Bold, M., Quisumbing, A.R. & Gillespie, S. 2013. *Women's Empowerment and Nutrition: an Evidence Review*. Washington, DC, International Food Policy Research Institute (IFPRI); Asian Development Bank (ADB) and FAO. 2013. *Gender Equality and Food Security: Women's Empowerment as a Tool against Hunger*. Mandaluyong City, Philippines.

7- وغالباً ما تؤدي الأزمات الإنسانية والأخطار الطبيعية دائماً إلى زيادة مستويات سوء التغذية الحاد، مما يفاقم من مظاهر عدم المساواة بين الجنسين من حيث الآثار المختلفة على انعدام الأمن الغذائي بالنسبة للنساء والرجال والفتيات والأولاد.<sup>(4)</sup> ولهذا فإن مساهمة البرنامج في تحسين الأمن

تُعجّل البرامج المراعية للمنظور الجنساني بتقديم البرنامج نحو هدف القضاء على الجوع خلال حياتنا. وتعد المساواة بين الجنسين أساسية أيضاً من أجل تمتع الجميع تمتعاً تاماً بحقوق الإنسان.

الغذائي والتغذوي تمشياً مع "تحدي القضاء على الجوع" الذي أعلنه الأمين العام يتوقف على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. فعن طريق التصدي بصورة منهجية للقضايا الجنسانية التي تواجه المرأة، تُعجّل البرامج المراعية للمنظور الجنساني بتقديم البرنامج نحو

هدف القضاء على الجوع خلال حياتنا. وتعد المساواة بين الجنسين أساسية أيضاً من أجل تمتع الجميع تمتعاً تاماً بحقوق الإنسان.

8- ويتضح من فحص عمل البرنامج من زاوية المساواة بين الجنسين أن النساء والرجال لا يشكلون مجموعات متجانسة. ويلزم مزيد من التحليل لتحديد كيف تتقاطع قضايا المساواة بين الجنسين مع أبعاد اجتماعية هامة أخرى – العمر، والأصل العرقي، والأصل الاجتماعي، والحالة الزوجية، والمعتقدات الدينية، والميل الجنسي، والإعاقة، والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وغير ذلك – لتسبب وتعزز مظاهر عدم المساواة أو الامتيازات، ليس فقط بين النساء والرجال، وإنما فيما بين النساء أنفسهن وفيما بين الرجال أنفسهم أيضاً. ويدعو البرنامج إلى نهج تجاه المسائل الجنسانية يركز على البشر ويراعي هذه الأبعاد وغيرها، بما في ذلك مساءلة البرنامج من جانب السكان المتضررين؛ لأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني بالنسبة للبرنامج يبدأ من الداخل.

## الإطار الدولي

9- بما أن رسالة البرنامج تقضي بإنهاء الفقر العالمي، فإن البرنامج ملتزم بالولايات الحكومية الدولية لمنظومة الأمم المتحدة لتعزيز وحماية حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين على نحو ما أعلن في ميثاق الأمم المتحدة عام 1945، وخطة التنمية لما بعد عام 2015، وأهداف التنمية المستدامة، وإعلانات واتفاقات كثيرة أخرى.<sup>(5)</sup>

10- وفي عام 2006، أقرّ مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة رداً على عدم إقرار تقدم في تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وفي عام 2012، قام بإطلاق "خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن" المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" ("خطة العمل على نطاق المنظومة") (UN SWAP) وذلك من أجل النهوض بالمساواة بين

<sup>(4)</sup> فيما يلي عدد من المؤلفات التي تبين آثار حالات الطوارئ على النساء وعلى الرجال:

Human Security Report Project. 2011. *Human Security Report 2009/2010: The Causes of Peace and the Shrinking Costs of War*. New York and Oxford, UK, Oxford University Press; Soroptomist of the Americas. 2011. *Reaching out to Women when Disaster Strikes*. Philadelphia, Pennsylvania, USA; Ferris, E. 2008. *Displacement, Natural Disasters and Human Rights*. Washington, DC, Brookings Institution.; Mazurana, D., Benelli, P., Gupta, H. & Walker, P. 2011. *Sex and Age Matter: Improving Humanitarian Response in Emergencies*. Medford, Maryland, USA, Feinstein International Center, Tufts University; Neumayer, E. & Plümper, T. 2007. The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy, 1981–2002. *Annals of the Association of American Geographers*, 97(3): 551–566; *The Lancet* & University College London. 2009. Managing the Health Effects of Climate Change. *The Lancet*, 373: 1693–1733; International Fund for Agricultural Development (IFAD). 2008. *Gender and Non-Timber Forest Products: Promoting Food Security and Economic Empowerment*. Rome.

<sup>(5)</sup> الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966؛ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979؛ اتفاقية حقوق الطفل لعام 1989؛ إعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة لعام 1993؛ إعلان ومنهاج عمل بيجين لعام 1995؛ إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية لعام 2000؛ والقرارات رقم 1325 و1820 و1888 و1889 و2106 التي اتخذها مجلس الأمن للأمم المتحدة من أجل مصلحة النساء والسلام والأمن.

الجنسين على نطاق المنظومة، بما في ذلك في إجراءاتها الإنسانية والإنمائية. وتتضمن خطة العمل على نطاق المنظومة إطاراً للمساءلة من 15 معياراً جُمعت حول ستة مجالات وظيفية. ويلتزم البرنامج بتجاوز جميع هذه المعايير والمعايير الواردة في المؤشرات الثمانية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات.

11- وأدخلت سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين لعام 2009 تحولاً استراتيجياً<sup>(6)</sup> من نهج يتركز حول المرأة<sup>(7)</sup> إلى نهج له رؤية أوسع عن الاختلافات في حياة النساء والرجال والفتيات والأولاد. وأكدت السياسة أدوار الرجل في التغيير، وسلطت الضوء على أهمية فهم العلاقات بين الجنسين. وينعكس هذا التركيز في برامج من قبيل المساعدة الغذائية مقابل العمل أو التدريب أو إنشاء الأصول، وأنشطة الحماية، ومبادرة الشراء من أجل التقدم<sup>(8)</sup>. وتعترف السياسة الجديدة بهذه البرامج على أنها ممارسات جيدة تجسد النهج المراعية للمنظور الجنساني<sup>(9)</sup>، والتي تستجيب للحقائق المحلية، وينبغي تقاسمها على نطاق البرنامج.

## هدف السياسة وغاياتها

12- يتماشى هدف هذه السياسة وغاياتها مع الأهداف الاستراتيجية الواردة في الخطة الاستراتيجية للبرنامج (2014-2017) والركائز الرئيسية لمبادرة تحدي القضاء على الجوع. وسيعمل البرنامج مع الوكالات الأخرى التابعة للأمم المتحدة، ومنظمات المجتمع المدني – وخاصة المنظمات النسائية – والمستفيدين، والشركاء، والحكومات من أجل تحقيق هذه الغايات.

هدف سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين للفترة 2015-2020  
هو تحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين في البرامج والعمليات المتعلقة بالتغذية والأمن الغذائي  
لمواجهة تحدي القضاء على الجوع.

13- وتشمل السياسة استراتيجيات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني وإجراءات محددة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع مجالات العمل:

◀ يعني تعميم مراعاة المنظور الجنساني فحص وتناول احتياجات وأولويات وخبرات النساء والرجال كجزء من وضع سياسات شاملة، ومعايير، وبرامج، ومشروعات، وأنشطة لبناء المعارف، لكي تعود بالفائدة على النساء والرجال والفتيات والأولاد من جميع الأعمار على قدم المساواة.

◀ وعندما تتسع الفجوة في المساواة بين الجنسين بدرجة كبيرة بحيث لا تحصل المرأة أو الرجل على الفرص المتاحة، فإن البرنامج يحتاج إلى برامج أو مشروعات تستهدف النساء والفتيات أو الرجال والأولاد من جميع الأعمار لضمان نتائج متساوية.

<sup>(6)</sup> WFP. 2013. *Evaluation of WFP's 2009 gender policy*, p. v.

<sup>(7)</sup> التزامات البرنامج تجاه النساء (1996-2003) وسياسة الالتزامات المعززة تجاه النساء (2003-2007).

<sup>(8)</sup> WFP. 2013. *Evaluation of WFP's 2009 gender policy*, p. ix.

<sup>(9)</sup> See Brody, A., Hossain, N., Oswald, K. & Smith, S. 2014. *Innovations from the Field: Gender Mainstreaming from the Ground Up for the World Food Programme*. Rome, WFP and the Institute of Development Studies (IDS).

## الشكل 1: أهداف السياسة



### الغاية الأولى: لدى جميع موظفي البرنامج فهم واضح عن مساهلتهم ومسؤولياتهم، وتوجد آليات مؤسسية لتحقيق البرمجة الجنسانية العالية الأثر والتغيير التنظيمي.

- 14- ولدى البرنامج سياسات واستراتيجيات خاصة بالموارد البشرية لضمان أن تكون قوته العاملة وافية بالغرض لتحقيق أهدافه الاستراتيجية، وبحث قضايا التنوع والشمول في جميع مراحل عملية إدارة المواهب لجميع الموظفين. وعن طريق استراتيجية لشؤون العاملين، وإطار التنوع والشمول، يهدف البرنامج إلى تجاوز معايير الأداء الخاصة بخطة العمل على نطاق المنظومة.
- 15- ويحتاج البرنامج إلى عمل الكثير لتيسير التنوع عن طريق تهيئة بيئة شاملة للجميع تعطي قيمة للتنظيم والفرق والأفراد. ويتطلب تحقيق واستمرار التمثيل المتساوي للمرأة والرجل في جميع الفئات الفنية تحليل القيود وتنفيذ إجراء إيجابي وتدبير أخرى في المقر وفي الميدان على حد سواء.
- 16- ويجري استعراض جميع أشكال وأدوات الرصد والإبلاغ لتشمل جمع وتحليل واستخدام البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر بصورة منهجية. فهذه البيانات ستساعد البرنامج على تطوير مساعده الخاصة بالأمن الغذائي والتغذوي لتلائم الاحتياجات المختلفة، والتي يحددها التحليل الجنساني. ويبحث التحليل الجنساني، بوصفه حجر الزاوية لهذه السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين، الاحتياجات والأدوار والقدرات المختلفة للنساء والرجال والفتيات والأولاد، وتدرج في التحليل المعتاد لحالة التغذية. وتفيد نتائج هذا التحليل في صياغة أهداف البرنامج الاستراتيجية، والاستراتيجيات والبرامج الإقليمية والقطرية الرئيسية. وفي حالات الطوارئ، فإن التحليل الجنساني الذي أُدرج في تحليل الاستجابة السريعة يفيد ويعزز خطط الاستجابة لحالات الطوارئ.

- 17- وكمطلب موحد، فإن جميع الميزانيات البرنامجية تشمل مستويات محددة للتكاليف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في إطار كل نشاط برنامجي، باعتبار ذلك موضوعاً شاملاً.
- 18- ويعمل البرنامج وشركاؤه بطرق تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. فعلى مستويات المكاتب الإقليمية والقطرية والفرعية، يقيم البرنامج بصورة منتظمة برمجة المساواة بين الجنسين لشرائكه من أجل تحديد مجالات تحسين وتعزيز المساواة.

### الإطار 1: تقييم قدرة البرنامج العالمية على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

في أواخر عام 2014، وفي شراكة مع مركز الأمم المتحدة لتدريب المرأة، أجرى البرنامج تقييماً عالمياً لقدرة قوته العاملة على تعزيز وتنفيذ مبادئ المساواة بين الجنسين. وكان الهدف هو تحديد نقاط القوة ومجالات التحسين بغية تصميم خطة لتنمية القدرات وإثراء صياغة هذه السياسة. وتعد شعبة الموارد البشرية ومكتب الشؤون الجنسانية الآن خطة شاملة تتضمن تعميق الوعي العام لجميع الموظفين، ومبادرات تستهدف المجالات الوظيفية الرئيسية؛ وسيلقى كبار الموظفين اهتماماً خاصاً. وكشف التقييم عن قضايا على المستوى الإقليمي سيتم التصدي لها عن طريق خطة تنمية القدرات والاستراتيجيات الجنسانية الإقليمية التي ستعقب هذه السياسة بشأن المساواة بين الجنسين.

### الغاية الثانية: تستفيد النساء والرجال والفتيات والأولاد المتضررون من حالات الكوارث من المساعدة

#### الخاصة بالأمن الغذائي والتغذوي على قدم المساواة وفقاً لاحتياجاتهم وفرصهم المحددة وفي ظروف آمنة.

- 19- تستكمل هذه السياسة بشأن المساواة بين الجنسين سياسة البرنامج بشأن الحماية الإنسانية، وتحدد الحماية على أنها تكفل ألا تؤدي المساعدة الغذائية ومساعدة سبل كسب العيش إلى زيادة مخاطر الحماية بالنسبة للناس الذين يتلقونها، وإنما تسهم في سلامتهم وكرامتهم.<sup>(10)</sup>
- 20- وتعد المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة محور هذا التعريف باعتبارها العوامل التي تقرر مستويات وأنواع المخاطر التي يتعرض لها الناس من مختلف الأجناس والأعمار. وتجعل أهميتها المحورية من الاعتبارات الجنسانية والحماية قضايا شاملة يجب إدماجها في كافة جوانب عمل البرنامج، بما في ذلك كعناصر للتحليلات السياقية.
- 21- ويجب ألا تؤدي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى جعل النساء والرجال والأولاد والفتيات عرضة للمخاطر، أو تثير أو تفاقم التوتر في الأسرة أو المجتمع المحلي، أو تتسبب في تهيش النساء والرجال والأولاد والفتيات أو التمييز ضدهم. كما أن إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في برامج البرنامج ينبغي أن يسهم في تحسين الانسجام داخل المجتمع المحلي والأسر، ويعزز إدماج الرجال والنساء والأولاد والفتيات على قدر المساواة.
- 22- ويشكل العنف الموجه ضد الناس بسبب نوع جنسهم أحد المخاطر التي تتطلب الحماية. وعلى الرغم من انتشار العنف القائم على نوع الجنس، إلا أن الإبلاغ عنه يعد ناقصاً على نطاق العالم. وتمشيا مع المبادئ التوجيهية المنقحة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات عن العنف القائم على نوع الجنس عام 2015، فإن البرنامج يعترف بمسؤوليته عن افتراض حدوث العنف القائم على نوع الجنس – بصرف النظر عن وجود أو عدم وجود أدلة ملموسة – ومعالجته باعتباره قضية خطيرة ومهددة للحياة وتتطلب الحماية، واتخاذ إجراءات لتدنية خطر حدوثه من خلال تدخلات البرنامج.<sup>(11)</sup>

<sup>(10)</sup> "سياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن الحماية الإنسانية" (WFP/EB.1/2012/5-B/Rev.1).

IASC. 2015. Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action: Reducing Risk, Promoting Resilience, and Aiding Recovery (draft), p. 2.



**الإطار 2: الحد من تعرض المرأة للعنف عن طريق مبادرة الحصول الآمن على الوقود والطاقة في دارفور بالسودان**  
طوال عام 2006، تم اغتصاب أو قتل ما يقدر بنحو 200 امرأة شهريا أثناء جمع خشب الوقود اللازم لطهي حصصهن الغذائية أو توليد الدخل. وتواصل النساء المستفيدات من البرنامج في كينيا ودارفور الإبلاغ عن حالات اعتداء عند جمع خشب الوقود خارج مخيمات داداب وكاكوما للاجئين. ويدعم البرنامج النساء عن طريق الحصول الآمن على الوقود، بما في ذلك توفير مواد مقتصدة في استهلاك الوقود وتنفيذ أنشطة لسبل كسب العيش تحد من تكرار جمع خشب الوقود، وبذلك تحد من تعرض المرأة للعنف.

### **الغاية الثالثة: تحصل المرأة والرجل المشاركون في المساعدة الخاصة بالأمن التغذوي والغذائي على فرصة متساوية: (1) لفهم أهمية الغذاء الكافي والتغذية على امتداد دورة الحياة؛ (2) والتحكم في احتياجاتهم ومدخولاتهم الخاصة من الأغذية والتغذية.**

**23-** وترتكز تدخلات الأمن الغذائي والتغذوي على مستوى المجتمع المحلي و/أو الأسرة، بما في ذلك عن طريق تحسين إنتاج الأغذية. وتوجه كثير من هذه الأنشطة إلى النساء ولكنها تتغاضى عن الديناميات الجنسانية داخل الأسرة التي تحدد تخصيص الموارد والتأثير على رفاهية الأفراد. وتتجاوز التدخلات التي تلتزم بسياسة البرنامج بشأن التغذية معالجة أعراض انعدام الأمن الغذائي والتغذوي لتحقيق تأثيرات مستدامة وفهم أفضل للتمايز الجنساني الكامل الذي يؤثر في فرص الناس ورؤيتهم وآرائهم.

**24-** وتعد الأدوار الجنسانية مسألة خاصة بالثقافة والسياق. ولهذا يجب أن يكون تصميم المشروعات تشاركيا وعلى معرفة بالأراء الثابتة للموظفين الميدانيين، والمنظمات الشريكة، والمجتمعات المحلية، بما في ذلك القادة من النساء والرجال. ويلمس هذا النهج الفروق الطفيفة للقضايا الجنسانية، بدلا من أن يعتمد على افتراضات من قبيل الاعتقاد بأن المرأة تستخدم المال دائما من أجل أسرته بينما يستخدمه الرجل بطريقة غير مسؤولة. فتصميم المشروعات التشاركية يتحدى الأعراف الجنسانية القائمة غير المتكافئة ويحولها لتحقيق فوائد متساوية بدرجة أكبر للنساء والرجال والفتيات والأولاد.

**25-** وفي حين تعتبر التغذية ورعاية الأطفال من مهام النساء والفتيات في كثير من السياقات التي يعمل فيها البرنامج، فإن من الضروري تحديد طرق لإشراك وتوعية الرجال والأولاد – الشباب، والبالغون، وقادة المجتمعات المحلية والزعماء الدينيين، والسلطات المحلية – وتلبية احتياجاتهم، وكذلك احتياجات النساء والفتيات. وتوصي هذه السياسة بأنه ينبغي لبرامج التغذية التي تلتزم بأهداف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن تستهدف الشباب، لتحسين التغذية في مرحلة مبكرة من الحياة، وزيادة قبول المساواة بين الجنسين، وتحسين المعرفة بالتغذية، والعادات والفوائد بالنسبة للشباب من الرجال والنساء.

### **الإطار 3: إشراك الرجال في برامج التغذية في السنغال**

ركزت أنشطة تعلم العمل التشاركي في السنغال على محاولة فهم كيف يشارك الرجال حاليا في رعاية الأطفال والتغذية، وكيف يمكن زيادة مشاركتهم. وأثناء المناقشات مع فريق التركيز، لاحظت النساء أن الرجال يرافقون أطفالهم إلى المستشفى عندما يمرضون، ولكن قلما يشاركون في أنشطة التغذية في العيادة. وعندما سئل الرجال عن ذلك، قالوا إنهم كانوا يخشون التعرض للسخرية نظرا لأن المشاركة في تغذية الطفل "ليست من أدوار الرجل"... وقد اعترف مكتب البرنامج في السنغال بإمكانية تغيير المواقف بالنسبة لأدوار الرجل على المستوى المحلي عن طريق إشراكهم في مناقشات مفتوحة وتوضيح "الاستثناءات" على أنها "نماذج تغيير" محتملة.<sup>(12)</sup>

## الغاية الرابعة: تعمل المرأة والرجل معا للحد من عمل المرأة غير المأجور. وتشارك المرأة والرجل في تصميم المشروعات وتتاح لهم فرصة متساوية للحصول على التكنولوجيات والخدمات والهيكل الأساسية الأفضل عن طريق برامج البرنامج

- 26- تقوم النساء والأطفال – وخاصة الفتيات – على نطاق العالم بمعظم العمل بدون أجر داخل أسرهم. وفي سياقات انعدام الأمن الغذائي والتغذوي حيث يعمل البرنامج، فإن هذا العمل يشمل حمل المياه والوقود لمسافات طويلة، وجمع الأغذية البرية، وإعداد وطهي الطعام، والسفر لمسافات طويلة إلى المرافق الصحية، وكذلك العمل بدون أجر في مزارع الأسرة أو في المشروعات الأسرية. وتعد مسؤولية المرأة عن العمل المنتج أحد الشواغل الرئيسية لحقوق الإنسان، وتسهم في التمايز السائد بين الجنسين، مما يحرم النساء والفتيات من التعليم، والمشاركة السياسية، والعمل اللائق، ووقت الفراغ.
- 27- وأثناء تصميم المشروعات، ولتجنب خطر زيادة أعباء العمل، يبحث البرنامج عن تكنولوجيات وخدمات وهيكل أساسية تضمن إمكانية استفادة المرأة والرجل على قدم المساواة من تحويلات النقد أو الأغذية، وزيادة الوقت والطاقة.
- 28- وتتطوي البرامج القائمة على مجموعات لتيسير مشاركة المرأة في أي شيء ابتداءً من تعاونيات المزارعين إلى جماعات الأمهات غير الرسمية، على إمكانية كبيرة لمعالجة التمايز بين الجنسين داخل الأسر والمجتمع،<sup>(13)</sup> بما في ذلك عن طريق "تعزيز معارف المرأة، ومهاراتها، وثقتها الذاتية، وتطوير شبكات اجتماعية يمكن أن تستعين بها في أوقات الحاجة، وتحسين تأثيرها على صنع القرار في المنظمات التي تشارك فيها، وتمكينها من الحصول على الخدمات والدعم من هيئات الحكم المحلي".<sup>(14)</sup>

### الإطار 4: تحية لرئيس الطهاة: الاعتراف بمساهمة المرأة في برامج الوجبات المدرسية في ملاوي

كشفت أنشطة التعلم التي يقوم بها الموظفون في ملاوي عن أن برامج الوجبات المدرسية تعتمد بدرجة كبيرة على العمل التطوعي لأمهات الطلبة، اللاتي يقمن بإعداد وخدمة الوجبات. ويمكن أن يتطلب هذا العمل ما يصل إلى 8 ساعات من العمل يوميا. وفي بعض الأماكن، كان من الصعب استمرار هذا المستوى من الالتزام التطوعي، ولكن عندما عرضت مدفوعات نقدية رمزية، بدأ الرجال يتقدمون للقيام بهذا العمل. وبناءً على ما يمكن أن يكلفه تقديم مدفوعات رمزية مقابل الإعداد والطهي، قدرت قيمة عمل المرأة بدون أجر في برامج الوجبات المدرسية بمبلغ 0.5 مليون دولار أمريكي سنويا بالنسبة لملاوي. وقد استطلع مكتب البرنامج في ملاوي استراتيجيات للحد من الأخطار والأعمال الشاقة لإعداد الوجبات المدرسية، عن طريق شراء أواني طهي ذات مقابض طويلة ومواقف، وللاعترااف بمساهمة المرأة عن طريق توزيع شهادات في احتفالات عامة. وكان التأثير على المرأة كبيرا. وكما قالت إحدى المشاركات: "إننا نعتبر الآن طهاة مهنيين، ودعينا إلى مناسبتين مختلفتين في القرية لمساعدتهم في الطهي".<sup>(15)</sup>

## الغاية الخامسة: يقدم البرنامج الدعم الاستراتيجي للحكومات لوضع سياسات وبرامج للأمن الغذائي والتغذوي وشبكات أمان مراعية للمنظور الجنساني

- 29- تعد هذه الغاية محورية بالنسبة لبيان رسالة البرنامج لأنها تكفل الاستدامة. وتوضح المكاتب القطرية ما تتوقعه الحكومات الوطنية من البرنامج عند تعزيز المساواة بين الجنسين في الأمن التغذوي والغذائي، ويحدد الموظفون خططا وشركاء لتحقيق هذه الغايات الخاصة بالمساواة بين الجنسين.

IFPRI. 2013. *Women's Empowerment and Nutrition. An Evidence Review*. IFPRI Discussion Paper No. 01294, p. 19. Washington, DC. IFPRI. (13)  
2013. *Women's Empowerment and Nutrition. An Evidence Review*. IFPRI Discussion Paper No. 01294, p. 19. Washington, DC.

WFP. 2014. *Innovations from the Field*, p. 16. (14)

WFP. 2014. *Innovations from the Field*, p. 12. (15)

- 30- وتعمل التدابير التشريعية والقواعد والممارسات العرفية على استمرار عدم المساواة بين الجنسين، مما يقيد في الغالب من فرص حصول النساء والبيانات على فرص التعليم والوظائف وحصولهن على الموارد الأساسية مثل الأراضي والقروض، وبذلك يتأثر الأمن الغذائي والتغذوي للأسرة. ويجب أن ترتبط التدابير التي تخفف من أعباء عمل المرأة غير المتكافئ (الغاية الرابعة) باستراتيجيات حكومية ومجتمعية لتعزيز المساواة بين الجنسين. ومن بين هذه التدابير، يعد ضمان التعليم للفتيات أساسياً لتأخير الزواج والحد من عدد الأطفال بالنسبة لكل أسرة؛ وهذا التدبير أيضاً له فوائد تغذوية قيمة.<sup>(16)</sup>
- 31- ومن المتوقع أن تزداد مشاركة البرنامج في البلدان المتوسطة الدخل والاقتصادات الناشئة. وفي البلدان التي يعزز فيها الشركاء والحكومات بالفعل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في برامج وسياسات الأمن الغذائي والتغذوي، ينبغي أن يعتبر البرنامج نفسه شريكاً حقيقياً عن طريق بناء قدرته المعرفية والتقنية الخاصة من خلال التعلم القطري ومصادر أخرى. وفي بلدان أخرى، ينبغي أن يقدم البرنامج الدعم التقني للحكومات عند وضع سياسات للأمن الغذائي والتغذوي تشجع المساواة بين الجنسين.

#### الإطار 5: تحقق التغذية المدرسية نتائج خاصة بالمساواة بين الجنسين في الهند

يوجد في الهند أكبر برنامج للتغذية المدرسية في العالم؛ ففي عام 2011، وصلت التغذية إلى 113.6 مليون تلميذ. ويهدف مشروع وجبة منتصف النهار، وهو برنامج وطني لهذا البلد استهل في عام 1995، إلى ضمان حصول جميع الأطفال على التعليم الابتدائي وتحسين تغذية الطلبة في فصول المدارس الأولية. وعلى مستوى المدرسة، يدار هذا البرنامج بواسطة لجنة التعليم القروية، أو إدارة المدرسة ولجنة التنمية، أو رابطة الآباء والمدرسين، أو منظمات غير حكومية في بعض الأحوال. وفي تقييمات كثيرة أجريت منذ عام 2001، تبين أن البرنامج كانت له آثار إيجابية على الالتحاق والقضاء على الجوع في الفصول المدرسية، وتشجيع المساواة بين الجنسين وتعزيز العدالة الاجتماعية. وقد لوحظ ارتفاع معدل الالتحاق، خاصة فيما بين أطفال الطوائف والقبائل المصنفة. وتؤكد البيانات الخاصة بالمعدلات الإجمالية للالتحاق بالمدارس الابتدائية في الفترة 2002-2001 والفترة 2008-2007 وجود زيادة كبيرة بين الطوائف المصنفة (103.1 إلى 132.3 في المائة للأولاد، و82.3 إلى 116.7 في المائة للفتيات) والقبائل المصنفة (106.9 إلى 134.4 في المائة للأولاد و85.1 إلى 124 في المائة للفتيات).<sup>(17)</sup>

## إطار المساءلة

- 32- للمساعدة على تحقيق هدف وغايات سياسة المساواة بين الجنسين، يقدم هذا القسم معايير استناداً إلى مؤشرات الأداء الواردة في خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN SWAP)، والتي طُوعت لتلائم ولاية البرنامج ووظائفه. فمُنذ عام 2013، وفي بداية كل عام، يُجري البرنامج تقييماً ذاتياً لأدائه في المؤشرات الخمسة عشر لخطة العمل على نطاق المنظومة. ويهدف تجاوز متطلبات مؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة بحلول عام 2016، سيقدم البرنامج تقريراً سنوياً عنها إلى المجلس التنفيذي. وأدى التقييم الذاتي السنوي إلى ظهور خطة علاجية يجري تنفيذها ورصدها. ويغطي تقرير الأداء السنوي للبرنامج التقدم المحرز في التوصيات المستمدة من الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات استناداً إلى المؤشرات الواردة في إطار النتائج الاستراتيجية وإطار نتائج الإدارة.

<sup>(16)</sup> توضح دراسات شاملة لعدة أقطار أن تحسين تعليم المرأة كان مسؤولاً عن 43 في المائة تقريباً من مجموع خفض مستويات نقص وزن الأطفال في الفترة ما بين عامي 1970 و1995. Smith, L.C. & Haddad, L. 2000. *Explaining Child Malnutrition in Developing Countries. A Cross-Country Analysis*. Washington DC, IFPRI.

<sup>(17)</sup> WFP. 2013. *State of School Feeding Worldwide*. Rome.

## المساءلة

- 33- يجري تنفيذ سياسة مستكملة بشأن المساواة بين الجنسين، بما في ذلك استراتيجيات وخطط لتعميم مراعاة المنظور الجنساني وضمان التمثيل المتكافئ للمرأة (UN-SWAP 1ci).
- الوحدة الرائدة: مكتب الشؤون الجنسانية
- 34- وتوجد آلية لضمان مساءلة كبار الموظفين عن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP 1cii).
- الوحدة الرائدة: شعبة الموارد البشرية
- 35- وفي إطار المساءلة القائم للبرنامج، بما في ذلك على النحو المعرف في مفهوم الوفاء بالغرض، تتمثل العناصر الهامة ذات التأثير على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة فيما يلي:
- (أ) المؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في عمليات استعراض البرنامج واعتماد المشروعات؛
- (ب) والغاية المتعلقة بتخصيص 11 في المائة على الأقل من الموارد لأنشطة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع ميزانيات المشروعات؛
- (ج) والفقرات التي تذكر حالات المساءلة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والمفصل في خطاب التكليف الذي يرسله المدير التنفيذي إلى جميع المديرين القطريين عند التعيين؛
- (د) ومدخل وحيد عن الغايات بالنسبة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في "استمارة تعزيز الأداء والكفاءة" بالنسبة للموظفين من الرتبتيين مد-1 وف-5.
- الوحدة الرائدة: شعبة الموارد البشرية
- 36- ويدرج تقييم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في القيم الأساسية و/أو الكفاءات بالنسبة لجميع الموظفين، وخاصة الموظفين من الرتبة ف-4 أو ما يكافئها وما فوقها، بما في ذلك وظائف صنع القرار في جميع اللجان والبعثات والهيئات الاستشارية (UN-SWAP 2ci).
- الوحدة الرائدة: شعبة الموارد البشرية
- 37- ويوجد نظام لتقدير العمل المتميز في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP 2cii). وينفذ البرنامج عملية إصدار شهادات من المؤسسة تعترف بالأداء الجيد للمكاتب القطرية، والمكاتب الإقليمية، ووحدات المقر في تحقيق نتائج بالنسبة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- الوحدة الرائدة: مكتب الشؤون الجنسانية

## الإدارة القائمة على النتائج

- 38- يدرج التحليل الجنساني في وثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية للبرامج القطرية والإقليمية (UN-SWAP 3ci).
- الوحدة الرائدة: شعبة السياسات والبرامج
- 39- وتتضمن الوثيقة الرئيسية للتخطيط الاستراتيجي أكثر من نتيجة محددة/إنجاز متوقع وأكثر من مؤشر محدد للتقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP 3cii).
- الوحدة الرائدة: شعبة السياسات والبرامج

40- ويتم تقديم تقرير عن النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الوثيقة الرئيسية للتخطيط الاستراتيجي (UN-SWAP 4ci). ويتم تحديث نتائج ومؤشرات خطة البرنامج الاستراتيجية لتحفيز وتتبع النتائج الجنسانية.

الوحدة الرائدة: إدارة ورصد الأداء

41- ويتم تصنيف جميع البيانات الرئيسية حسب الجنس والعمر، أو الإشارة إلى السبب المحدد لعدم القيام بذلك (UN-SWAP 4cii).

الوحدة الرائدة: إدارة ورصد الأداء

42- وتوجيه البرنامج عن الاتجاهات السائدة للإدارة القائمة على النتائج فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP 4ciii).

الوحدة الرائدة: إدارة ورصد الأداء

## الرقابة

43- يقيم مكتب التقييم سياسة المساواة بين الجنسين بعد خمس سنوات من الموافقة عليها. وستدرج نتائج التقييم في تحديث السياسة بعد فترتها الحالية.

الوحدة الرائدة: مكتب التقييم

44- وتعد جميع تقارير التقييم التي أجريت مركزياً وجميع التقييمات الميدانية مراعية للمنظور الجنساني؛ وتقيس تأثير البرنامج على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتحقيق الغايات المتعلقة بالاعتبارات الجنسانية؛ وتفي بقواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (UN-SWAP 5ci)؛ وتوضح الاستخدام الفعال لتوجيهات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بشأن التقييم من منظور حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين (UN-SWAP 5cii).

الوحدة الرائدة: مكتب التقييم

45- ويتم التشاور بشأن المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على جميع مستويات البرنامج كجزء من دورة التخطيط السنوية لعمليات المراجعة القائمة على المخاطر (UN-SWAP 6ci).

الوحدة الرائدة: مكتب المفتش العام وخدمات الرقابة

46- وتجري مراجعة تشاركية للمساواة بين الجنسين أو ما يعادلها مع منظمة العمل الدولية كل خمس سنوات على الأقل (UN-SWAP 6cii).

الوحدة الرائدة: مكتب الشؤون الجنسانية

47- ويُدْرَج التحليل الجنساني في نظم مراقبة جودة البرامج (UN-SWAP 7ci)، ويتم تقدير البرامج التي تتفوق في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN SWAP 7cii).

الوحدة الرائدة: مكتب الشؤون الجنسانية

## الموارد البشرية والمالية

-48

تكفل المؤشرات التالية توجيه التركيز الملائم وتخصيص الموارد لأنشطة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة:

(أ) تدرج أنشطة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في ميزانيات المشروعات، وجميع وثائق المشروعات وتنقيحات الميزانية؛ وتتماشى الموارد المحددة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع سياسة المؤسسة عن طريق تمثيل 11 في المائة على الأقل من مجموع تكاليف المشروع، لتصل النسبة إلى 15 في المائة بحلول عام 2020.

الوحدة الرائدة: شعبة الميزانية والبرمجة

(ب) تستخدم آلية خاصة بالتتبع المالي لتقدير صرف الأموال اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP 8c). وتؤثر نتائج هذا التتبع في التخطيط الاستراتيجي المركزي لمخصصات الميزانية (UN-SWAP 8ci).

الوحدة الرائدة: شعبة الميزانية والبرمجة

(ج) يتم إدراج رمز المؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات – والذي يوجه تصميم نشاط المشروع، ورصد وتقييم التنفيذ – في جميع وثائق المشروع وتنقيحات الميزانية؛ وتنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين يمكّن مائة في المائة من مشروعات البرنامج من تحقيق الرمز "2أ" أو الرمز "2ب" بحلول عام 2015.

الوحدة الرائدة: شعبة السياسات والبرامج

(د) تعطى الأولوية المناسبة لأنشطة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تخصيص الموارد، حتى عندما تكون الموارد محدودة.

الوحدة الرائدة: شعبة الميزانية والبرمجة

-49 وتخصص نسبة من ميزانية دعم البرامج والإدارة لأنشطة المساواة بين الجنسين باستخدام نظام المؤشر الجنساني.

الوحدة الرائدة: شعبة الميزانية والبرمجة

-50 ويخصص التمويل المؤسسي لتنفيذ ولاية البرنامج فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد تم تجاوز المعيار المالي لتخصيص الموارد لهذه الولاية (UN-SWAP 9c).

الوحدة الرائدة: شعبة الميزانية والبرمجة

-51 ويعد تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مسؤولية مؤسسية بالنسبة لجميع الموظفين. وقد اتسعت شبكة مناصري المساواة بين الجنسين البرنامج لتشمل الموظفات والموظفين الأقدم من كافة المجالات الوظيفية، وخاصة أولئك من الرتبة ف-4 وما فوقها؛ ولدى أعضاء الشبكة اختصاصات مكتوبة، ويخصص 20 في المائة على الأقل من وقتهم لوظائف مركز تنسيق المساواة بين الجنسين (UN-SWAP 10ci). وتستخدم الأموال الخاصة فقط لحين تخصيص موارد للربط الشبكي وتنمية قدرات مناصري المساواة بين الجنسين.

الوحدة الرائدة: مكتب الشؤون الجنسانية

52- ويوجد لدى البرنامج تمثيل متساوٍ للمرأة في وظائف الخدمات العامة ومن الفئة ف-4 وما فوقها، بما في ذلك المستويات الوظيفية العليا في المكاتب الميدانية واللجان والصناديق، بصرف النظر عن مصدر الميزانية (UN-SWAP 10cii).

الوحدة الرائدة: شعبة الموارد البشرية

53- وتُمول موارد مكتب الشؤون الجنسانية بالكامل طبقاً لولاية البرنامج (UN-SWAP 10Ciii)؛ وهو يركز على دعم القيادات لضمان إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع الإجراءات التنظيمية؛ ويضم مستشاراً أقدم للشؤون الجنسانية في المقر ومستشاراً في كل مكتب إقليمي ومكتب قطري كبير. وسيساعد هؤلاء المستشارون المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية في إيجاد موارد لتنفيذ مقررات الإدارة العليا، وقياس فاعليتهم في تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال البرمجة الشاملة للأمن الغذائي والتغذوي.

الوحدة الرائدة: مكتب الشؤون الجنسانية

54- وتشمل التدابير الخاصة لضمان أن تدعم الثقافة التنظيمية للبرنامج تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP 11c) ما يلي:

(أ) يُظهر كبار المديرين قيادتهم وتفوقهم في مجال التمثيل المتكافئ للمرأة والرجل (UN-SWAP 11ci).

الوحدة الرائدة: شعبة الموارد البشرية

(ب) ويتحسن تنفيذ وتتبع سياسات وثيقة الصلة بالمساواة بين الجنسين وملائمة للأسرة، بما في ذلك عن طريق ترتيبات العمل المرنة، والأحكام المتعلقة بالرضاعة الطبيعية، وسياسات تيسيرية مثل إجازة الأمومة والأبوة والتبني، ومنع الاعتداء والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي.

الوحدة الرائدة: شعبة الموارد البشرية

(ج) وتعد عمليات رعاية المواهب وإدارتها مراعية للاعتبارات الجنسانية، بما في ذلك في جميع الاختصاصات، والجوانب العامة للوظيفة، وإجراءات تعيين الموظفين. وتُدرج مساهمات الموظفين في تحقيق أهداف البرنامج بالنسبة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن تقييم أدائهم.

الوحدة الرائدة: شعبة الموارد البشرية

(د) وتضع سياسات التنقل في اعتبارها تأثيرات قضايا التنقل على الحياة اليومية داخل المكتب وخارجه بالنسبة لجميع الموظفين، بمن فيهم النساء، والمثليات، أو المثليون، أو مزدوجي الميل الجنسي، أو المتحولون جنسياً، أو مغايرو الهوية الجنسانية، أو المخنثون، والأشخاص ذوو الإعاقة، أو المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، أو الحالات المرضية المزمنة.

الوحدة الرائدة: شعبة الموارد البشرية

55- ووفقاً لنشرة الأمين العام للأمم المتحدة المتعلقة بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، ومدونة السلوك الخاصة بالبرنامج، يكون جميع الموظفين على علم بسياسة عدم التسامح إطلاقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين، ويلتزمون بها بشكل صارم. ويُرصد الامتثال بصورة منتظمة.

الوحدة الرائدة: مكتب الأخلاقيات

## القدرة

-56

توضع خطة شاملة لتنمية القدرات، استناداً إلى تقييم أُجري على نطاق البرنامج عام 2014 لقدرة الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مستوى المقر والمكاتب الإقليمية والقطرية (UN-SWAP 12ci)؛ ويتم تحديث الخطة كل ثلاث سنوات على الأقل (UN-SWAP 12cii)، وتشمل ما يلي:

(أ) التدريب الجنساني الأساسي والإلزامي لجميع فئات موظفي البرنامج في المقر، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية، والمكاتب الفرعية (UN-SWAP 13ci)، ويتم تتبع النتائج سنوياً.

الوحدات الرائدة: شعبة الموارد البشرية/مكتب الشؤون الجنسانية

(ب) توضح أنشطة التعلم عن طريق العمل بواسطة تدريب الموظفين والخبراء التقنيين.

الوحدات الرائدة: شعبة الموارد البشرية/مكتب الشؤون الجنسانية

(ج) تدريب موظفي الشركاء المتعاونين.

الوحدات الرائدة: شعبة الموارد البشرية/مكتب الشؤون الجنسانية

(د) إقامة شراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، واستخدام القدرات الخارجية مثل مستشارين في الشؤون الجنسانية من مشروع القدرة الاحتياطية المعنية بالمساواة الجنسانية.

الوحدة الرائدة: مكتب الشؤون الجنسانية

(هـ) تعد شعبة الموارد البشرية، بالتوجيه التقني من جانب مكتب الشؤون الجنسانية، تدريباً جنسانياً للموظفين والإدارة العليا (UN-SWAP 13cii) استناداً إلى دروس مستمدة من تنفيذ هذه السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين.

الوحدات الرائدة: شعبة الموارد البشرية/مكتب الشؤون الجنسانية

## الاتساق والمعرفة والمعلومات

-57

يتم توثيق المعارف الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وأدواتها وممارساتها الجيدة بصورة منهجية مع الالتزام بها داخلياً وبشكل عام (UN-SWAP 14ci).

الوحدة الرائدة: شعبة الاتصالات

-58

وتشمل خطط الاتصالات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من توثيق المعلومات الداخلية والعامّة (UN-SWAP 14cii)، وتعتمد جميع مواد الاتصالات على سياسة المساواة بين الجنسين.

الوحدات الرائدة: شعبة الموارد البشرية/مكتب الشؤون الجنسانية

-59

ويشارك البرنامج في شبكة الممارسين المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP 14ciii).

الوحدة الرائدة: مكتب الشؤون الجنسانية

-60

ويطبق البرنامج، التزاماً باستراتيجيته للشراكات المؤسسية، التدابير التالية لتعزيز الشراكات على المستوى العالمي وضمن التعلم المتبادل ووضع نهج منسق تجاه أهداف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة:



أ) يستخدم البرنامج الدعوة، والبحوث التشغيلية، وتنمية القدرات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني وتشجيع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالتعاون مع المؤسسات الأكاديمية ومراكز التفكير.

الوحدة الرائدة: مكتب الشؤون الجنسانية

ب) يزود البرنامج المبادرات الإقليمية والقطرية بالمشورة التقنية والسياسية المتخصصة، وخاصة بالنسبة لبلوغ الأهداف التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

الوحدة الرائدة: المكاتب الإقليمية

ج) تؤخذ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الاعتبار بصورة منهجية عند وضع اتفاقات ميدانية مع الشركاء المتعاونين، بما في ذلك عن طريق إدراج معايير لضمان تتبع الامتثال والإبلاغ عنه.

الوحدة الرائدة: المكاتب الإقليمية

61- ويشترك البرنامج بصورة منهجية وعلى مستويات متعددة في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات والمعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك المجموعات التي يتولى قيادتها أو يشارك في عضويتها (UN-SWAP 15ci). وتضمن إدارة العمليات، بوصفها الإدارة التي تدير وتدعم أنشطة البرنامج الميدانية، إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الكتيبات والتوجيهات والسياسات والوثائق التوجيهية الأخرى التي تغطي الأنشطة والمجموعات بما في ذلك اللوجستيات.

الوحدة الرائدة: إدارة خدمات الشراكة والحوكمة

62- ويشترك البرنامج في عملية استعراض النظراء التابعة ل خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP 15cii).

الوحدة الرائدة: مكتب الشؤون الجنسانية

## الملحق الأول

### المصطلحات المتعلقة بالشؤون الجنسية<sup>(1)</sup>

- 1- **الجنسانية [الجندر]:** يشير المصطلح إلى الفروق الاجتماعية بين النساء والفتيات والرجال والأولاد التي تكتسب على مدار الحياة، والتي رغم تأصلها في جميع الثقافات، تتغير مع مرور الزمن وتكتنفها تبدلات كثيرة سواء داخل الثقافات نفسها أو فيما بينها. وإلى جانب الطبقة والعنصر، يحدد المصطلح الأدوار، والسلطات، والموارد بالنسبة للأفراد في أي ثقافة من الثقافات. وكانت الحاجة إلى تناول احتياجات النساء، والظروف المتمثلة في كون النساء أكثر حرماناً من الرجال، هي الدافع وراء الاهتمام بقضية العلاقات بين الجنسين. وقد بات المجتمع الإنساني يدرك إدراكاً متزايداً الحاجة إلى معرفة المزيد حول ما يواجهه الرجال والأولاد في ظروف الأزمات.
- 2- **التحليل الجنساني:** فحص العلاقات بين النساء والفتيات والرجال والأولاد، وأدوارهم، وإمكانية حصولهم على الموارد وتحكمهم فيها، والقيود التي يواجهها كل منهم. وينبغي إدماج أي تحليل جنساني في جميع تقييمات الاحتياجات، والتقييمات القطاعية، وتحليل الأوضاع، وينبغي أن يشكل الأساس لتصميم وإعداد التدخلات والاستراتيجيات.
- 3- **العنف القائم على نوع الجنس:** مصطلح عن أي عمل ضار يُرتكب ضد إرادة شخص ما ويستند إلى فروق جنسانية من الناحية الاجتماعية بين النساء والفتيات والرجال والأولاد. وتتفاوت طبيعة ومدى أنواع معينة من العنف القائم على نوع الجسم بين الثقافات، والبلدان، والمناطق. وتشمل الأمثلة العنف الجنسي من قبيل الاستغلال/الاعتداء الجنسي؛ والبيغاف القسري؛ والعنف المنزلي؛ والاتجار بالبشر؛ والزواج بالإكراه والزواج المبكر؛ والممارسات التقليدية الضارة مثل تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية [ختان الإناث]، والقتل دفاعاً عن الشرف؛ وزواج السلفة.
- 4- **المساواة بين الجنسين:** تمتع النساء والفتيات والأولاد والرجال على قدم المساواة بالحقوق والفرص والموارد والجوائز. ولا تعني المساواة أن النساء والفتيات والأولاد والرجال هم جميعاً سواء، وإنما تعني أن تمتعهم بالحقوق والفرص وصدق الحياة لا ينظمه أو يقيد ما إذا كانوا قد ولدوا إناثاً أو ذكورا.
- 5- **الإنصاف بين الجنسين:** المعاملة المنصفة للنساء والفتيات والأولاد والرجال. ولضمان الإنصاف، يجب أن تعوض الاستراتيجيات والتدابير في أغلب الأحوال عن مظاهر الحرمان التاريخية والاجتماعية للنساء والفتيات، والتي تمنعهن من العمل في نفس المجالات مثل الرجال والأولاد.
- 6- **تعميم مراعاة المنظور الجنساني:** ممارسة تقدير الآثار المترتبة على النساء والفتيات والأولاد والرجال بالنسبة لأي إجراء مخطط، بما في ذلك التشريعات، والسياسات، والبرامج في جميع المجالات وعلى جميع المستويات. وتعميم مراعاة المنظور الجنساني يجعل الشواغل والتجارب الخاصة بالنساء والرجال على حد سواء بعداً متكاملًا في تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث تعود بالفائدة على المرأة والرجل بالتساوي ولا يستمر التمايز بينهما.
- 7- **تمكين النساء والفتيات:** يشمل تعميق الوعي، وبناء الثقة بالنفس، وتوسيع الخيارات، وزيادة فرص الحصول على الموارد والتحكم فيها، وإجراءات لتحويل الهياكل والمؤسسات التي تعزز وتديم التمييز وعدم المساواة بين الجنسين.
- 8- **البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر:** بيانات مقسمة حسب جنس الشخص وعمره أو فئته العمرية. ويمكن جمع هذه البيانات باستخدام وسائل كمية ونوعية.

(1) جميع التعاريف مستمدة بعد تطويعها من "كتيب الجندر في الأعمال الإنسانية" الذي أصدرته اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (2007).

Erika CARRANO Maria Novella ANDRIELLI Patricia COLBERT Patrick TEIXEIRA Sonia GUJRAL  
 Sonsoles RUEDAS Veronique SAINTE-LUCE Victor TSANG Amir ABDULLA Bartolomeo MIGONE  
 Chris NIKOI David JOHNSON David KAATRUD Denise BROWN Elisabeth RASMUSSEN Harriet  
 SPANOS Helen Wedgewood Jean-Philippe CHAUZY Jim HARVEY Manoj JUNEJA Miguel  
 BARRETO Mohamed DIAB Prerana ISSAR Ramiro LOPESDASILVA Stanlake SAMKANGE  
 Valerie GUARNIERI Aitor MAGUNA AnneClaire LUZOT Antonio BRINA Aparna Mehrotra Baicon  
 MACARAYA Clare Bishop Sambrook Elizabeth McAllister Elvira PRUSCINI Evgenia Denisova Faith  
 AWINO Fatma SABER Fatouma Soumana Gaby DUFFY Gordon CRAIG Hang Nguyen Harriet  
 SPANOS Ivette SUAREZ Jane HOWARD Jesse WOOD Kawinzi MUIU Kristi Tabaj Marianne WARD  
 Njoki Rahab Raquel Lagunas Rebecca SKOVBYE Robert Sabiiti Sara Callegari Ambassador  
 Stephanie Hochstetter-Klee Susan Kaaria Tsungai CHIBWE Ussama OSMAN Zlatan MILISIC Aitor  
 MAGUNA Anita HIRSCH Annalisa CONTE Antonio BRINA Arif HUSAIN Arnhild SPENCE Cinzia  
 CRUCIANI Clara WANG Dominique FRANKEFORT Ellen KRAMER Elvira PRUSCINI Faith AWINO  
 Fatma SABER Gaby DUFFY Giancarlo CIRRI Harriet SPANOS Helen WEDGWOOD Jane HOWARD  
 Jennifer NYBERG Kawinzi MUIU Leigh HILDYARD Marianne WARD Zlatan MILISIC Aparna  
 Mehrotra Carla Mucavi Christine Grieder Clare Bishop Sambrook Courtney Hood Dyan Mazurana  
 Elizabeth McAllister Fatouma Soumana Hang Nguyen Iren Kirmi Jeni Klugman Julien Morel Julia  
 Vicioso Kristi Tabaj Maryline Darmaun Maureen NguyenHK Njoki Rahab Raquel Lagunas Skarpeteig,  
 Margot Igland Soumana, Fatouma Susan Kaaria Vibeke Gram Mortensen Julia Betts Tony Beck  
 Mariangela Bizzarri Alyson Brody Angel BUITRAGO Angelica JACOME Carla LAZARTE Carol  
 MONTENEGRO Celso AROSTEGUI Dorte ELLEHAMMER Fredy DUQUE Gina AGUERO Giorgia  
 TESTOLIN Ivette SUAREZ Johana LOPEZ Juan SANTOS Karla SOMARRIBA Leica COUSINS Lilian  
 VELASQUEZ Priscila MOLINA Raul BARDALES sara gavilan Sara ORSTAVIK Sara SARNO Tony  
 DESIRAL Venet JEAN Jayne Adams Regis Joseph Chapman Alba Cecelia Garzon Hebert Lopez  
 Vera Mayer William Vigil Margaretha Barkof Vanessa Almengor Francesca de Ceglie Alain KANIKI  
 Alexandre REOUNODJI Atsuvi GAMLI Issifou Siguiba Celestine OUEDRAOGO Christine TRAYE-  
 IRIE Debbie MCLELLAN Elhadjiomar MBAYE Elisabeth DIOUF Joseph ASSOUTO  
 MameMarieSeynabou DIOP Marie NDIAYE-ONOMA Natasha NADAZDIN Omar BENAMMOUR  
 Amadou Seidu SARUNAH Sylvia NGWA Tidjani BINTOU Tiziana ZOCCHEDDU Ussama OSMAN  
 Marieme Ndiaye Adria RAKOTOARIVONY Amandio FUMANE Angele AYENOUE Aurore RUSIGA  
 Cebile SIFUNDZA Chris NIKOI Elizabeth MALIWA Enrique ALVAREZ Erin TANSEY Ivelina NUNES  
 Jennifer BITONDE Kgomotso MOGOTSI Lawrens KARUMENDU Leigh HILDYARD Makhauta  
 MOKHETHI Napo NTLOU Phahlane MUMBA Sandile THWALA Sarah LONGFORD Semanga  
 NGOSINGOSI Tafara NDUMIYANA Tsungai CHIBWE William DALUSHI Alice MARTIN-DAIHIROU  
 Christine MENDES Claude KAKULE Damien Sindihebura Eric Branckaert Faith AWINO Hinda  
 Abdillahi Imed KHANFIR Jesse WOOD Joachim NTHAWIE Kidist MAMMO Konjit KIDANE Lilian  
 ONSONGO Liliane BIGAYIMPUNZI Lillian MOKGOSI Lorna Kikhanga Moumini OUEDRAOGO  
 Patience Masika Robin LANDIS Ross SMITH Ruth TWIST Valerie GUARNIERI Bradley GUERRANT  
 Baicon MACARAYA Blandina BAIT Christa LUHE David KAATRUD Domenico SCALPELLI Edith  
 HEINES Enrico Gordon CRAIG Jeanne EDWARD Jeffrey MARZILLI John AYLIEFF Lindsey  
 HORTON Mahfuz ALAM NantHninNweNwe CHAN Nichola PEACH Pradnya PAITHANKAR Sandra  
 HART Shahida AKTHER Shakeela ELLAHI Siemon HOLLEMA Tinda BEX Vilon VIPHONGXAY  
 Christine Mougne Afraa NOUH Amina ASFOUR Henri Mac Hammond-Paul Ashraf Mireia Cano Vinas  
 AMER Carlo SCARAMELLA Dara DARBANDI David BADUEL Dipayan BHATTACHARYYA Doaa  
 ARAFA Ellen KRAMER Fatma SABER Francesca ERDELMANN Hafiz MAKAWI Hanaa MAKHLOUF  
 Hanan ELABBAS Isam ISMAIL Kojo ANYANFUL Laura AVAGYAN Mohamed ALKAWA Najwa  
 ALNUAIMI Nazik BEISHENALY Nesreen ELMOLLA Nicolas OBERLIN Nicole CARN Rikke KASSE